

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Необходимым условием лояльного отношения сотрудников и высокой производительности труда является развитая система вознаграждения персонала. Именно поэтому компании Группы ВТБ ведут постоянную работу по улучшению условий труда и совершенствованию системы мотивации сотрудников.

Для того чтобы обеспечить конкурентоспособность системы оплаты труда, компании Группы ежегодно проводят комплексное исследование заработной платы. Исходя из полученных результатов

Группа ВТБ в рамках имеющихся экономических возможностей корректирует размер заработной платы и стремится соответствовать текущей конъюнктуре рынка.

В 2019 году в Банке ВТБ в целях дальнейшего повышения эффективности системы оплаты труда велась работа по разработке системы грейдов, основной целью которой являлось повышение внешней конкурентоспособности и внутренней справедливости системы вознаграждения персонала. Такая система позволяет более гибко и оперативно реагировать на рыночные изменения в ходе регулярного мониторинга рынка труда и более взвешенно подходить к установлению конкурентоспособного уровня заработных плат.



СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ВТБ



ЗДОРОВЬЕ

- Программа добровольного медицинского страхования
- Ведение беременности и родов
- Страхование от несчастных случаев и болезней



СЕМЬЯ

- Доплата за отпуск по беременности и родам
- Единовременные пособия в связи с семейными обстоятельствами
- Дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам



ФИНАНСОВАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

- Корпоративная пенсионная программа
- Материальная помощь в случае исключительных обстоятельств
- Доплата при выплате пособия по временной нетрудоспособности



ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ

- Частичная компенсация за профильное высшее образование
- Пособия при выходе на пенсию, а также юбиларам
- Компенсация расходов в связи с переездом к новому месту работы, в том числе в районы Крайнего севера
- Корпоративные скидки и специальные предложения партнеров ВТБ

В 2019 году Банк ВТБ выделил около 2,4 млрд рублей на различные социальные программы, из которых 1,5 млрд рублей (60 %) приходится на добровольное медицинское страхование. Его участниками являются все сотрудники Банка, включая находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также пенсионеры Банка, получившие данный статус до 29 декабря 2017 года.

Также для сотрудников Банка в 2019 году действовали две программы негосударственного пенсионного обеспечения:

- целевая программа для поддержания сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста: удвоенный взнос со стороны Банка позволяет получить при увольнении на пенсию прибавку в размере до 3,5 тыс. рублей ежемесячно при условии участия в этой программе не менее пяти лет;
- долевая программа для сотрудников со стажем от пяти лет: реализуемый в программе вестинг¹ позволяет получить при увольнении в связи с выходом на пенсию прибавку в размере от 8 тыс. рублей ежемесячно при условии участия в программе не менее десяти лет.

В целях дополнительного поощрения сотрудников за их личный вклад в результаты работы Банка в 2019 году была проведена очередная церемония награждения наиболее выдающихся сотрудников нагрудными знаками «Отличник ВТБ», а также благодарственными грамотами Президента – Председателя Правления и других руководителей Банка.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Оценка персонала является неотъемлемой частью системы управления персоналом ВТБ. Оценка является не только важным этапом в процессе эффективного профессионального развития сотрудника, но и позволяет обеспечивать объективность при продвижении сотрудников по службе.

В 2019 году в Банке ВТБ продолжила свое действие процедура управления эффективностью деятельности, в рамках которой в начале года сотрудникам были установлены индивидуальные цели деятельности и цели по развитию поведенческих компетенций на год, а по завершении года руководителями проведена оценка как результатов выполнения целей деятельности, так и уровня развития поведенческих компетенций.

Управление эффективностью деятельности помогает сотрудникам в диалоге с руководителями определить приоритетные направления деятельности по реализации Стратегии развития Группы ВТБ, критерии оценки результатов, зоны развития поведенческих компетенций, а по итогам года получить обратную связь и наметить направления дальнейшего развития. Цели и ожидаемые результаты отображаются в автоматизированной системе управления эффективностью деятельности, что делает процесс прозрачным и позволяет сформировать четкое понимание того, что ожидается от каждого сотрудника.

В 2019 году в процедурах управления эффективностью деятельности приняли участие 39,7 тыс. сотрудников, что составляет около 80 % всего персонала Банка.

2,4 млрд рублей
выделил Банк на различные социальные программы для сотрудников в 2019 году

¹ Вестинг – срок наступления отложенного права требования на пенсионные резервы, сформированные за счет средств работодателя, на именном пенсионном счете сотрудника.